

<https://doi.org/10.31272/jae.i145.1287><https://admics.uomustansiriyah.edu.iq>

P-ISSN: 1813-6729 E-ISSN: 2707-1359

JAE

OPEN ACCESS

آليات الاستثمار في رأس المال البشري ودورها في النهوض بواقع السياحة في العراق دراسة استطلاعية لعينة من المديرين في وزارة السياحة والثقافة والآثار

عبدالحكيم جميل شكري

الجامعة المستنصرية، كلية العلوم السياحية، قسم الدراسات الفندقية، العراق، بغداد.

Email: rt210h@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID: <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

مها عبدالستار عبدالجبار

الجامعة المستنصرية، كلية العلوم السياحية، قسم الدراسات الفندقية، العراق، بغداد.

Email: dr.maha46n@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2014-4369>

محسن مهدي رباط الكنتاني

جامعة كربلاء، كلية العلوم السياحية، قسم السياحة الدينية.

Email: muhsin.m@uokerbala.edu.iq, ORCID: <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

المستخلص

نظراً لأن منظمات الأعمال بصورة عامة والمنظمات السياحية بصورة خاصة تعمل اليوم في ظل بيئة تتسم بالتغير واللاتأكد البيئي، ما يضعها أمام تحدي دائم للتكيف مع تلك التغيرات، ولأن يتحقق ذلك إلا إذا امتلكت آليات للاستثمار في رأس المال البشري للنهوض بواقع السياحة في العراق متمثلة بوزارة الثقافة والسياحة والآثار، ولقد حددت الدراسة بمدى الاستثمار في الأصول البشرية واستغلال العقول المبدعة لتحقيق النتائج الإيجابية المتوخاة في المنظمة المبحوثة من خلال دراسة الآليات المعتمدة في الاستثمار كالاستقطاب والتدريب والتحفيز في رأس المال البشري، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات من أفراد العينة والمتعلقة بالقيادات الإدارية العليا في الوزارة المبحوثة، مع إمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة توصيات تساهم في رفد الفكر السياحي والفندقي والمكتبية السياحية برؤية جديدة حول العلاقة بين متغيرات البحث.

معلومات البحث

تواريخ البحث:

التقديم: 2024 / 03 / 06

المراجعة: 2024 / 06 / 09

قبول البحث: 2024 / 6 / 17

نشر الكتروني: 2024 / 09 / 01

تسلسل الصفحات: 115 - 104

الكلمات المفتاحية:

رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال البشري، الاستقطاب، التحفيز.

المراسلة:

أسم الباحث: مها عبدالستار عبدالجبار

Email:

dr.maha46n@uomustansiriyah.edu.iq

1. المقدمة

تتزايد أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في ظل توجه المنظمات الإدارية بصورة عامة والمنظمات السياحية والفندقية على وجه الخصوص في ظل التغير المستمر الذي يحصل في البيئة الخارجية وفي أسواق العمل ورأس المال، إذ أثبتت الدراسات أن المتعلمين والمهرة لهم القدرة على التكيف بشكل أفضل مع التغير وتعزيز الانتاجية في أماكن العمل ويساعد على تخصيص تلك الموارد البشرية والمادية بشكل أكثر انتاجية، إن آليات الاستثمار في رأس المال البشري والتي تتمثل بالاستقطاب، التدريب، التحفيز والتي تجعل منهم أكثر قدرة على استيعاب الأفكار الجديدة واعتماد التكنولوجيات الحديثة ويحققوا عوائد على المنظمة في ظل البيئة الصعبة التي تمتاز بالتطور والسباق نحو التميز كونهم عامل مهم ليس فقط للقطاع السياحي والفندقي فقط، وإنما الكثير من القطاعات الانتاجية الأخرى، ويتضمن البحث ثلاثة مباحث يناقش الأول ماهية الاستثمار في رأس المال البشري والثاني يعكس ويناقش ويفسر منهجية البحث ومعطيات التحليل الإحصائي، فيما يلخص المبحث الثالث الاستنتاجات والتوصيات، وتوصل الباحثون إلى وجود تأثير واضح وفعال لآليات الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق النهوض الفعال بواقع السياحة في العراق.

2. أهمية البحث

- 1- توفير معلومات عن آليات الاستثمار في رأس المال البشري والتي تساهم بآراء مفاهيم جديدة للقيادات الإدارية.
- 2- تكوين رؤية واضحة حول آليات الاستثمار في رأس المال البشري والتي تخدم القيادات الإدارية ومنتخذي القرار في الوزارة المبحوثة.

3- تعتبر حافز ونقطة انطلاق نحو دراسات مستقبلية تخدم نفس المجال من خلال توفير المعلومات.

3. هدف البحث

- 1- إبراز اهم آليات الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمة السياحية والفندقية، وبما يخدم النهوض في القطاع السياحي في العراق.
- 2- محاولة رصد مدى اهمية آليات الاستثمار في رأس المال البشري لغرض النهوض في السياحة في العراق.
- 3- تبيان مدى اهتمام القيادات الادارية في الوزارة بالبحوث بتطوير آليات الاستثمار في رأس المال البشري كالاتقارب والتدريب والتحفيز ودورها في النهوض في القطاع السياحي.

4. الجانب النظري

1.4 الاستثمار في رأس المال البشري

إن الاستثمار في رأس المال البشري يفوق في نتائجه الاستثمار في الموارد المادية، وبالتالي أصبحت تنمية الموارد البشرية من أهم القضايا التي دعت الاقتصاديين إلى اعتباره العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي فاعلية عناصر الإنتاج المادية التي لا تكون لها هذه الفاعلية بدون تدخل المورد البشري، وسنتطرق في هذا المبحث الى مفهوم رأس المال البشري واهميته، ومفهوم الاستثمار فيه واهميته، ومحدداته واساليبه، وكما يأتي:

2.4 مفهوم رأس المال البشري

ظهر مفهوم رأس المال البشري باعتباره جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات النمو الاقتصادي، وذكر الاقتصادي (شولتز Schultz) عام (1961) الذي يعتبر الشخص الأكثر شهرة من أنصار نظرية رأس المال البشري، ان مفتاح النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان الذين يمثلون الازدهار الاقتصادي المتوقع، ويمثل رأس المال البشري حسب رأيه القدرة والمعلومات ذات القيمة الاقتصادية ومصدراً قابلاً للتجديد ولا توجد حدود نظرية لمخزونه كما في الأنواع الأخرى من رأس المال، وان فكرته الأساسية عن رأس المال البشري تتجسد في استثماره، أي تعني تعليمهم وصحتهم وتدريبهم وتنمية مهاراتهم التنظيمية والإدارية [3].

ويصنف رأس المال البشري الى ثلاثة أقسام هي: [26]

- 1- الكفاءات (المواهب والمهارات والقدرات).
 - 2- السلوك (التحفيز والنوعية الادارية).
 - 3- السرعة الفكرية (القدرة على التجديد، الابتكار، المبادرة والمشاركة).
- ويعرّف رأس المال البشري (Human Capital) على إنه " العمال المبدعون الذين يستطيعون أداء خدمات جيدة وإنتاج منتج جيد وجذب العملاء، وخلق قيمة للمنتج وللمنظمة "، [11] وهو " المخزون الذي تمتلكه الدولة من السكان الاصحاء المتعلمين الكفاء والمنتجين، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير امكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية " [2]، وينظر له على انه " المورد الاستراتيجي في العملية الانتاجية والذي يصعب نسخه او تقليده من قبل أي منظمة اخرى غير التي يعمل فيها "، [4] ويعرف رأس المال البشري أيضاً على انه " العنصر البشري في المنظمة والذي يمثل تركيبة الذكاء والمهارات والخبرات التي تعطي المنظمة طابعها المتميز " [6]، ومن وجهة نظر اخرى فهو " رصيد المعرفة الضمنية المتواجدة في عقول الموارد البشرية والذي يشكل (75-85)% من رصيد المخزون المعرفي في المنظمة والمتولد من القدرة العقلية البشرية، تلك المقدرة التي تكونها محفظة متفاعلة من الموجودات اللاملموسة تشمل (المعارف والخبرات والمهارات والتعليم والارث التاريخي)، [24]
- ومما تقدم يمكن القول بأن مفهوم رأس المال البشري هو مفهوم ديناميكي متعدد الأبعاد، وأحد المحددات الرئيسية لعملية النمو الاقتصادي، خاصة في ظل شيوع مفاهيم العولمة والانفتاح وما نتج عنها من تزايد حدة المنافسة وازدياد دور المعرفة والإبداع البشري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات الادارية.

3.4 أهمية رأس المال البشري

يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، وإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التكنولوجي ويعد مصدراً من مصادر رفع معدلات النمو المستدام عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمار في الأصول الملموسة وغير الملموسة مثل الابتكار والتعليم والتدريب [3].

وتبرز أهمية رأس المال البشري في كونه مصدر مهم من مصادر الربحية والاداء المتميز والميزة التنافسية للمنظمات، وزادت اهميته مع استخدام قوة المعرفة واهمية صناع المعرفة كقوة للتميز، والاولوية التي يمثلها في اقتصاد المعرفة والتي تؤدي الى صراعات عالمية حول امتلاك الكفاءات والمبدعين وتنميتهم على مستوى المنظمات الادارية والتي أضحت ضرورة حتمية تفرزها متطلبات العصر بسبب الزيادة الكبيرة في حجم الناتج القومي مقارنة بالزيادة في مواردها الطبيعية وساعات العمل ورؤوس الأموال المنتجة، ما يعني ارتفاع مستوى الاستثمار في رأس المال البشري، بالإضافة الى تزايد الإهتمام بالتنمية الاقتصادية في الدول النامية التي ظلت تعاني من التأخر والتدهور الاقتصادي، [21] وتبرز أهمية رأس المال البشري بما يأتي: [12]

- 1- تعمل زيادة الخبرة والمهارة للموارد البشرية الى رفع الاداء في المنظمة وخلق التفاهم والثقة بين العاملين والادارة مما يقلل من نطاق الرقابة.
- 2- يضمن تطور التقنيات التي يتطلبها اقتصاد المعرفة والارتباط مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال والحاسوب.
- 3- يزداد رأس المال البشري بالاستخدام ومصدراً لمعرفة اوسع واكثر كفاءة ويميل الى التوليد الذاتي.

- 4- يساعد التركيز على رأس المال البشري على تحقيق التطور والتقدم حتى مع عدم توفر الموارد الأخرى.
- 5- ان التطور النوعي لرأس المال البشري تعليمياً وثقافياً واجتماعياً يعد الأساس لتطور النشاط الاقتصادي في مختلف ابعاده.
- 6- يساهم في تراكم المعرفة وانتاج افكار جديدة تنعكس ايجاباً على المنظمة ومنتجاتها كونه مورد يصعب تقليده.

4.4 مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

تعددت تعاريف الاستثمار في رأس المال البشري من قبل الاقتصاديين لتعدد ابعاده الاقتصادية وغير الاقتصادية، ويعرف على انه " الاتفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الفرد على نحو يمكنه من زيادة انتاجيته"، [29] وهو " استخدام جزء من مدخرات الافراد في تطوير قدرات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الانتاجية مما يزيد من طاقة المجتمع لانتاج مزيد من السلع والخدمات لتحقيق الرفاهية للمجتمع واعداه ليكون مواطن صالح لمجتمعه"، [5] ومن وجهة نظر اخرى، فإنه " المدخلات المقدمة والمنجزة من قبل المنظمة من خلال التعليم والتدريب اثناء العمل في المواهب والتكنولوجيا لتحقيق المزايا التنافسية"، [15].

5.4 اهمية الاستثمار في رأس المال البشري

- أكد الكثير من العلماء المختصون على اهمية الاستثمار في رأس المال البشري والذي يعد احدى انواع رأس المال الذي عن طريقه تتقدم الامم وتحول الثروات من كميات نوعية الى طاقات تكنولوجية متنوعة، [21] وتتلخص اهميته بالاتي:
- 1- تعزيز اداء المنظمات عن طريق تحسين الانتاجية وزيادة الايرادات وتخفيض التكاليف.
 - 2- رفع قيمة المنظمة في سوق العمل وتعزيز موقفها التنافسي.
 - 3- تحديد مستويات الاستثمار الملائمة من خلال تحديد الحد الأدنى والاقصى من المبالغ المخصصة له.
 - 4- تعديل الصورة الذهنية تجاه طبيعة العمل مما يؤدي الى زيادة القدرات والمهارات الابتكارية والابداعية، وتقديم المزيد من الخدمات والمنتجات بالجودة المطلوبة، [23]
 - 5- يعد مؤشراً لقياس ربحية المنظمة وزيادة فعاليتها بتحقيق عوائد مالية اكبر.
 - 6- يساعد على زيادة فرص العمل والتنمية المستدامة في البلدان التي تواجه مشكلة البطالة ولمواجهة التحديات القائمة على المعرفة، [14]

6.4 محددات الاستثمار في رأس المال البشري

- يرتبط موضوع الاستثمار في رأس المال البشري باكتساب العلم والمعرفة والمهارة، اضافة الى القضايا التي تتعلق بالعمل والتوظيف، ومن محددات الاستثمار في رأس المال البشري هي:
- 1- التخطيط: ويعني وضع الاسس اللازمة لبناء الفرد وتحديد احتياجاته من المهارات المختلفة والمعارف العلمية والثقافية والمهنية وتحديد الوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات.
 - 2- التنمية: تعد التنمية الاطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق محور التخطيط وانجاز برامجه، اذ يتم من خلال تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية من خلال توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تعمل على تنمية الموارد البشرية وتأهيلهم لممارسة مسؤولياتهم كأفراد منتجين في المجتمع.
 - 3- التوظيف: وهي اتاحة فرص العمل للموارد البشرية التي سبق وان تم تأهيلها وتنميتها وذلك لاستغلال القدرات والمهارات التي تم اكتسابها في انتاج السلع والخدمات للمجتمع والاسهام في توفير تلك الاحتياجات، [25].

7.4 ابعاد الاستثمار في رأس المال البشري

- يتمثل الاستثمار في رأس المال البشري من خلال عدة أبعاد هي: [20]
- 1- البعد الاقتصادي: يتم تنفيذ المشاريع الاقتصادية من خلال الموارد البشرية المدربة والمؤهلة لتوفير احتياجات المجتمع من السلع والخدمات وتحقيق قيمة مضافة تساهم في تنشيط الاقتصاد.
 - 2- البعد الاجتماعي: وذلك بتنمية قدرات الفرد الفكرية ويكسبه القيم السلوكية المتوازنة لتأهيله لان يصبح قادر على تفهم المشاكل الاجتماعية وتعميق الروابط الاسرية داخل المجتمع.
 - 3- البعد الثقافي: ان تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية ينعكس على التنمية الحضارية للمجتمع وتمسكه بالتراث الثقافي والعقائد الدينية والادب ووعيه لما يدور حوله من ظروف.
 - 4- البعد الامني: ان الاستثمار في رأس المال البشري وتدريبه وتنميته يؤدي الى تخفيض نسبة البطالة مما يساهم في تحقيق الاستقرار الامني لافراد المجتمع.
 - 5- البعد العلمي: يتطلب التقدم التقني والتحسين في وسائل المعيشة توفير التعليم والتدريب للموارد البشرية القادرة على الابتكار والبحث والتطوير بما يساهم في احداث النقلة الحضارية المختلفة [27].
 - 6-

8.4 اساليب وآليات الاستثمار في رأس المال البشري

لقد ساهمت ندرة الكفاءات البشرية الى زيادة اهتمام المنظمات بآليات الاستثمار ضمن ادارة الموارد البشرية لخلق وتشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تكون قادرة على مواجهة اللاتأكد البيئي سواء الداخلي او الخارجي من خلال عدة اساليب استثمارية هي:

1.8.4. الاستقطاب

يعرف الاستقطاب على أنه " عملية استكشاف الافراد المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة، وتهتم هذه العملية بجذب الافراد بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين في المنظمة " [30]، وهو " البحث والجذب لوعاء من الافراد المؤهلين والاكفاء لشغل الوظائف الشاغرة "، وتعرفه الاكاديمية العربية البريطانية على أنه " عملية البحث والحصول على مرشحين للوظائف بالعدد والنوعية المطلوبة وفي الوقت المناسب لئتم الاختيار فيما بينهم على ضوء متطلبات وشروط الوظيفة "، [10]

1.1.8.4 عملية الاستقطاب استثمار مستقبلي

تعد عملية استقطاب الموارد البشرية استثمار مستقبلي يفيد المنظمة بعوائد وفوائد منها:

- 1- ان الاختيار المناسب والجيد يمنح المنظمة موارد بشرية ذات انتاجية عالية.
- 2- يسهل من تطبيق الثقافة المنظمة والتي تشمل التقاليد والقواعد السلوكية التي تحقق رسالتها المستقبلية.
- 3- يوفر للمنظمة موارد بشرية قادرة على تحقيق الانسجام فيما بينها والفاعلية في الاداء وانجاز الاهداف الاستراتيجية وضمان بقائها.
- 4- يكون تأهيل وتعليم وتنمية الموارد البشرية المنتقاة ذا تكلفة قليلة نسبياً، [13]

2.8.4. التدريب

يعرف التدريب على أنه " نشاط مخطط يهدف الى اجراء تغييرات مقصودة في الافراد العاملين بتزويدهم بالمعلومات والمهارات والخبرات اللازمة والتي تؤثر على معدل الاداء للخدمات وتحسين مستوى الانتاجية "، [17] وهو "اجراء مستمر للحصول على معلومات محددة وزيادة المهارات والقواعد من اجل تعزيز الفعالية على وظيفة معينة"، [22] ويعرف أيضاً على أنه " تغير في سلوك المورد البشري لسد الفجوات المعرفية، المهارية بين الاداء الحالي والمستوى المطلوب " [8].

وهناك انواع للتدريب تختلف باختلاف المعيار في عملية التصنيف وهي :

- 1- التدريب حسب الوظائف، ويصنف الى : التدريب المهني والفني، التدريب التخصصي، التدريب الاداري.
- 2- التدريب حسب المكان ، ويصنف الى : التدريب داخل المنظمة، التدريب خارج المنظمة. [16]

1.2.8.4 اهمية التدريب كاستثمار مستقبلي

تحرص المنظمات على اعادة النظر في برامجها التدريبية من خلال الربط بينها وبين الاهداف الاستراتيجية لتحقيق المزايا التنافسية والذي يمثل في الوقت نفسه استثماراً حقيقياً له عدة فوائد منها : [1]

- 1- ان تدريب الافراد وزيادة مهاراتهم سينعكس على نوعية وكمية الانتاج وهذا مبرر واضح لاعتماد برامج تدريبية لتحقيق الاهداف بمهارة كبيرة.
- 2- تخفيض حوادث العمل لان اغلبها تحدث نتيجة نقص الخبرة والتدريب الجيد، فالتدريب يضمن اعداد الفرد لاداء العمل بطريقة آمنة وسليمة.
- 3- ان زيادة الثقة والاستقرار النفسي ينعكس على زيادة الروح المعنوية والاندفاع للعمل مما يساهم في بقاء المنظمة ونموها وتحسين العلاقات الانسانية بين العاملين.

3.8.4. التحفيز

يعرف التحفيز على أنه " العوامل التي تهدف الى اثاره القوى الكامنة لدى الفرد والتي تحدد نمط السلوك او التصرف المطلوب عن طريق اشباع كافة احتياجاته الانسانية "، [19] وهو " مجموع العوامل الخارجية التي تشبع الحاجة او الرغبة المتولدة لدى الفرد من ادائه لعمل معين "، [9] ويعرف أيضاً على أنه " العملية التي تمثل شغف الفرد واتجاهه واستمرار الجهد نحو تحقيق هدف ما، وهذا يعني نتيجة التفاعل بين الفرد والوضع "، [28] وتوجد ثلاث تقسيمات للحوافز وهي الأكثر شيوعاً وهي : [18]

- 1- حسب مادتها: حوافز مادية ومعنوية .
- 2- حسب اتجاه اثرها: حوافز ايجابية وسلبية.
- 3- حسب من يتحصل عليها: حوافز فردية وجماعية .

اما عناصر التحفيز فتتمثل بـ : [4]

- 1- القدرة: تتمثل في مدى قدرة الفرد في تحسين الأداء والقيام بالأعمال بشكل أفضل.
- 2- الرغبة: عبارة عن ضرورة وجود روابط تربط بين المنظمة والعاملين وتبنيهم لأهداف المؤسسة كالمكافآت والحوافز التي تقدمها، وتهيئة البيئة المحيطة المرغوبة للعمل .
- 3- الجهد: هو الطاقة اللازمة لتحقيق الأهداف والوقت اللازم لتحقيقه وزيادة العجلة الاقتصادية.
- 4- الثقة: وهي زرع الثقة لدى العاملين لكي يكونوا مؤمنين بقدراتهم من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات وإبداء رأيهم .

1.3.8.4 التحفيز استثمار مستقبلي

يعتبر التحفيز عملية استثمارية مستقبلية للمنظمة لانها تعمل على: [7]

- 1- الترابط والتكامل بين عملية التحفيز وانشطة الموارد البشرية كالتخطيط والاستقطاب والتدريب والتعيين وتقييم الاداء ومنح الاجور.
- 2- تحقيق جو من الرضا عن العمل وتهيئة المناخ التنظيمي المطلوب مما يدفعهم الى زيادة الانتاجية وتحقيق الاهداف المنظمة.

3- الاستجابة لتأثير ومتطلبات ضغوطات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة كالاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية مما يستدعي الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية المتوفرة.

5. الجانب العملي

1.5 التعريفات الإجرائية

- 1- رأس المال البشري: هي مجموعة المعارف والكفاءات والمهارات التي يمتلكها الافراد العاملون في المنظمة السياحية والفندقية والتي تعتبر مصدراً للإبداع والابتكار وتحقيق ميزة تنافسية.
- 2- الاستثمار في رأس المال البشري: هي جهود المنظمة التي تتمحور حول الانفاق على تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية من خلال استقطابهم وتدريبهم وتحفيزهم لتعزيز قدرتها التنافسية والنهوض بالقطاع السياحي ككل.
- 3- الاستقطاب: هو عملية البحث عن الموارد البشرية المؤهلة لملي الوظائف الشاغرة في المنظمة السياحية والفندقية واختيار الأكفأ من بينهم.
- 4- التدريب: هو العملية التي تهدف الى اكتساب الموارد البشرية العاملة في المنظمة السياحية والفندقية للخبرات والمهارات والمعارف الملائمة والتي يحتاجها لزيادة معدل كفاءته في الاداء.
- 5- التحفيز: هي الوسائل التي تستخدمها المنظمة السياحية والفندقية لتوليد النشاط والفاعلية لدى العاملين لغرض التميز والنجاح.

2.5 تحليل الجانب العملي من البحث

1.2.5. اختبارات الصدق والثبات والاتساق الداخلي للاستبانة

يستعمل الباحثون اختبارات الصدق بهدف تأكيد مدى صدق فقرات الاستبانة في تمثيل موضوع البحث التي مفادها (آليات الاستثمار في رأس المال البشري ودورها في النهوض بواقع السياحة في العراق) خير تمثيل، وذلك شروعاً من تطبيق اختبار صدق المحك لبيان ذلك، أما لبرهنة مدى موثوقية البيانات المتحصلة من اجابات افراد العينة على فقرات الاستبانة يُعول الباحثون على معامل ثبات (Cronbach's Alpha)، أما لبيان مدى وضوح وشفافية فقرات الاستبانة يستعمل الباحثون طريقة الاتساق الداخلي، إذ يؤكد الجدول (1) وجود ثبات وصدق مرتفعين في فقرات متغيرات البحث.

الجدول (1) نتائج اختبارات الصدق والثبات

المتغيرات	اختبار الثبات		اختبار صدق المحك	
	معامل الثبات	تعليق الباحث	معامل الصدق	تعليق الباحث
استقطاب رأس المال البشري	0.726	وجود ثبات عالي	0.852	وجود صدق عالي
تدريب رأس المال البشري	0.814	وجود ثبات عالي	0.902	وجود صدق عالي
تحفيز رأس المال البشري	0.768	وجود ثبات عالي	0.876	وجود صدق عالي
مجمّل فقرات الاستبانة	0.825	وجود ثبات عالي	0.908	وجود صدق عالي

يوثق الجدول (2) تخطي الاستبانة لاختبار الاتساق الداخلي بنجاح ولاسيما ان قيمة معامل الارتباط بين الفقرات والأبعاد التي تضمها والمتغير الذي يضمها كانت جميعها معنوية ومعظمها كانت قوية بما يوثق وجود شفافية ووضوح في فقرات الاستبانة.

الجدول (2) نتائج اختبارات الاتساق الداخلي لاستبانة

المتغيرات	ت	الفقرات	قيمة معامل الارتباط بين الفقرات والبُعد الذي يضمها	قيمة معامل الارتباط بين الفقرات وآليات الاستثمار في رأس المال البشري
استقطاب رأس المال البشري	1	الاهتمام بالموظف الذي يمتلك المهارات المتنوعة والقدرة على الابتكار	0.349**	0.549**
	2	يتم نقل الموظفين لملاء الوظائف الشاغرة لخلق التوازن وتوزيع الخبرات.	0.888**	0.756**
	3	تحدد الاحتياجات من الموارد البشرية وفقاً لخطط العمل	0.824**	0.750**
	4	مراعاة المؤهل وعدد سنوات الخبرة في شغل الوظيفة	0.736**	0.636**
تدريب رأس المال البشري	5	القيام بدورات تدريبية لتطوير مهارات موظفيها	0.841**	0.712**
	6	توافر كفاءات علمية مؤهلة لتدريب الموظفين	0.787**	0.598**
	7	امتلاك وسائل وتقنيات حديثة لغرض التدريب	0.819**	0.699**
	8	تناسب البرامج التدريبية مع ما تحتاجه المنظمة	0.762**	0.778**

0.801**	0.831**	تتمن جهود العاملين المبدعين باستمرار	9	تحفيز رأس المال البشري
0.757**	0.824**	مكافئة العاملين على اساس الاداء والكفاءة	10	
0.731**	0.839**	الاهتمام بالموظف الذي يمتلك افكار متميزة	11	
0.737**	0.880**	تقديم خدمات اجتماعية للعاملين كالسكن والنقل والخدمات الصحية	12	
**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

3.5 التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة

يعطي الباحثون تفسيراً لمخرجات التحليل الوصفي لآليات الاستثمار في رأس المال البشري انطلاقاً من مقاييس الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري وشدة الاجابة (نسبة الاتفاق على مضمون الفقرة)
فيما يعول الباحثون على اختبار (One - Sample Test Value =3) لبيان مدى ابتعاد الوسط الحسابي الموزون لل فقرات أو للمتغيرات أو للأبعاد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق من عدمه.
الجدول (3) مستوى اجابات العينة على فقرات آليات الاستثمار في رأس المال البشري

One-Sample Test (Value = 3)			شدة الاجابة	انحراف معياري	الوسط الحسابي الموزون	الرمز
التفسير	القيمة الاحتمالية	قيمة المحتسبة T				
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	7.197	73.60%	0.9031	3.68	q ₁
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	4.070	68.60%	1.0565	3.43	q ₂
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	4.802	69.20%	0.9580	3.46	q ₃
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	3.522	76.80%	0.8958	3.84	q ₄
الوسط الحسابي لاستقطاب رأس المال البشري يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	7.250	72.05%	0.9533	3.60	X ₁
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	4.396	68.40%	0.9554	3.42	q ₅
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط	0	8.319	74.40%	0.8655	3.72	q ₆

الفرضي متجهاً نحو الاتفاق						
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	7.483	73.60%	0.9088	3.68	q ₇
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	5.576	70.80%	0.9684	3.54	q ₈
الوسط الحسابي لتدريب رأس المال البشري يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	7.956	71.80%	0.9245	3.59	X ₂
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	6.062	72.40%	1.0228	3.62	q ₉
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	4.953	69.60%	0.9690	3.48	q ₁₀
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	2.316	68.80%	1.3386	3.44	q ₁₁
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	3.458	69.40%	1.0698	3.47	q ₁₂
الوسط الحسابي لتحفيز رأس المال البشري يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	4.793	70.05%	1.1001	3.50	X ₃
الوسط الحسابي لآليات الاستثمار في رأس المال البشري يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	9.377	71.30%	0.9926	3.56	X

تعكس معطيات التحليل الوصفي المعروض في الجدول (3) وعلى وفق معطيات البرنامج الاحصائي (SPSS) الاصدار التاسع والعشرون ان اتجاه اجابة افراد العينة في وزارة السياحة والثقافة والآثار على مجمل فقرات آليات الاستثمار في رأس المال البشري كانت نحو الاتفاق ولاسيما ان نتيجة اختبار { One-Sample Test (Test Value = 3) كانت معنوية إذ بلغت قيمة T المحتسبة (9.377) فهي معنوية بما يوثق ابتعاد قيمة الوسط الحسابي لمستوى اجابات العينة بشكل كبير عن الوسط الفرضي وباتجاه الاتفاق وبسدة اجابة بلغت (71.30%) بما يوثق اتفاق ما يقارب ثلاثة أرباع أفراد العينة على اهمية الفقرات المخصصة لآليات الاستثمار في رأس المال البشري بوسط حسابي بلغت قيمته (3.56) وانحراف معياري بلغ (0.9926) بما يؤشر مدى تجانس اجابات العينة بخصوص آليات الاستثمار في رأس المال البشري، كما تعكس نتائج التحليل الوصفي المعروضة في الجدول (3) أن مستويات أهمية الاليات ضمن الاستثمار في رأس المال البشري قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققه استقطاب رأس المال البشري بسدة اجابة شكلت (72.05%) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على اهمية استقطاب رأس المال البشري ضمن خطط الوزارة لتعزيز آليات الاستثمار في رأس المال البشري، فيما توثق مخرجات التحليل أن تحفيز رأس المال البشري سجل ادنى مستوى اجابة بين جميع آليات الاستثمار في رأس المال البشري بسدة اجابة بلغت (70.05%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي افراد عينة البحث على ان المديرين في الوزارة لا يولون تحفيز رأس المال البشري الدور الكافي في خططهم لتعزيز آليات الاستثمار في رأس المال البشري.

4.5 التحليل العاملي الاستكشافي

يعول الباحثون على الميزات المتقدمة للتحليل العاملي الاستكشافي في تشخيص الدور الذي تلعبه آليات الاستثمار في رأس المال البشري في النهوض بواقع السياحة في العراق، إذ يُعد من الاساليب الاحصائية المتقدمة له استعمالات متنوعة منها وضع الفقرات في مجاميع يطلق عليها عوامل تكون مترابطة فيما بينها ضمن كل عامل يعرضها التحليل عن طريق تشبعات لكل فقرة داخل العامل (قوة ارتباط الفقرة بالعامل الذي يضمها)، فيما يوثق التحليل العاملي الاستكشافي نسبة مساهمة كل عامل في التأثير على الظاهرة المدروسة والذي تعكسه نسبة التباين المفسر لكل عامل، كما يوثق التحليل العاملي نسبة التباين التراكمي المفسر بما يؤشر تأثير مجمل الفقرات في الظاهرة المدروسة، كما يختص اسلوب التحليل العاملي الاستكشافي بترتيب العوامل حسب اهمية كل منها ونسبة تأثيره من الأكثر تأثيراً حتى الأقل، إذ يكون العامل الأول والفقرات التي يضمها أكثر أهمية من العوامل الأخرى والفقرات التي تضمها ثم يليه العامل الثاني ثم الثالث وهكذا من حيث الاهمية، والتحليل العاملي بكل انواعه يشترط توفر خمسة شروط (دودين / 2013 / ص 190) حتى تكون معطيات التحليل العاملي ذات دقة عالية وعلى النحو الاتي:

1. يشترط أن يكون حجم العينة الخاضعة للتحليل كافٍ لتطبيق التحليل العاملي وذلك في حال كانت قيمة مقياس { The Kaiser - Meyer - Olkin Measure } يكتب اختصاراً بشكل (KMO) أكثر من (0.500).
2. وجود علاقات ارتباط معنوية بين العوامل، وذلك في حال كانت نتيجة اختبار (Bartlett) معنوية.
3. يشترط ان تكون قيمة الجذر الكامن (Eigenvalues) لكل عامل أكثر من الواحد الصحيح، حتى يكون العامل له تأثير معنوي.
4. يشترط أن تكون النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر لمجمل العوامل فوق (60 %) لتعطي دلالة عالية.
5. يشترط أن تكون قيم تشبعات الفقرات دخل كل عامل من (0.30 فأكثر) حتى تكون ذات دلالة احصائية.

وكانت نتائج تطبيق اسلوب التحليل العاملي الاستكشافي على النحو الاتي:

توثق معطيات تطبيق التحليل العاملي الاستكشافي المعروضة في الجدول (4) ان قيمة مقياس (KMO) سجلت (0.843) وهي اكبر من (0.500) بما يوثق تحقق شرط كفاية حجم العينة في البيانات المدروسة، أما لبرهنة توفر شرط وجود علاقات ارتباط معنوية بين العوامل يكون بواسطة تطبيق اختبار (Bartlett Test)، إذ تؤكد المعطيات الموجودة في الجدول (4) إن قيمة (Chi-Square) المحتسبة بلغت (737.681) وهي معنوي بما يؤكد تحقق شرط وجود علاقات ارتباط معنوية بين العوامل.

الجدول (4) نتائج اختبار { KMO and Bartlett }

Bartlett Test		قيمة مقياس KMO
القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة Chi-Square المحتسبة	
0.000	737.681	0.843
{ The Kaiser - Meyer - Olkin Measure } : KMO		

ولتكلمة مراحل تطبيق اسلوب التحليل العاملي الاستكشافي سيطبق الباحثون طريقة المكونات الرئيسية (Principal Components) الأكثر شيوعاً بين طرائق التحليل العاملي وكانت النتائج كما في الجدول (5) الذي يستدل ان النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر للعوامل مجتمعة سجلت (71.71 %) وهي أكثر من (60 %) بما يؤشر تحقق الشرط الثالث من شروط التحليل العاملي، كما توثق النتائج الموجودة في الجدول (5) ان قيم الجذر الكامن (Eigenvalues) لكل العوامل شكلت قيماً أكثر من الواحد الصحيح، فيما كانت قيم جميع التشبعات للفقرات ضمن كل عامل كانت أكثر من (0.30)، بما يُثبت وجود علاقة ارتباطات قوية بين كل فقرة والعامل الذي يضمها، كما يستدل من معطيات التحليل ان الفقرات الموجودة ضمن العامل الاول (الأولى والثامنة والتاسعة والعاشر والثانية عشر) كانت لها دوراً أكثر من بقية الفقرات الأخرى التي تُكون آليات الاستثمار في رأس المال البشرية، ولا سيما ان التباين المفسر لهذا العامل الأول أعلى من بقية التباينات المفسرة للعوامل الأخرى وبواقع (26.82%)، بما يوثق ان الفقرات الموجودة في العامل الأول تلعب دور بارزاً في النهوض بواقع السياحة في العراق، ويؤكد ذلك ان قيمة الجذر الكامن (Eigenvalues) للعامل الاول كانت الأعلى، فيما ضم العامل الثاني الفقرات (الرابعة والخامسة والسادسة والسابعة) إذ

بلغت النسبة المئوية للتباين المفسر للعامل الثاني (23.68 %)، فيما ضم العامل الاخير الفقرات (الثانية والثالثة والحادية عشرة) إذ بلغت النسبة المئوية للتباين المفسر للعامل الثالث (21.21 %) ويستدل من جميع نتائج التحليل العملي الاستكشافي وجود تأثير واضح لآليات الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق النهوض الفعال بواقع السياحة في العراقي في المستقبل القريب والبعيد.

الجدول (5) نتائج التحليل العملي على وفق طريقة المكونات الرئيسية

تشبعات العوامل			الفقرات	
			العامل الأول	
			0.832	Q8 تناسب البرامج التدريبية مع ما تحتاجه المنظمة السياحية
			0.769	Q9 تثمن جهود العاملين المبدعين باستمرار
			0.734	Q10 مكافئة العاملين على اساس الاداء والكفاءة
			0.691	Q1 الاهتمام بالموظف الذي يمتلك المهارات المتنوعة والقدرة على الابتكار
			0.676	Q12 تقديم خدمات اجتماعية للعاملين كالسكن والنقل والخدمات الصحية
العامل الثاني			الفقرات	
			0.834	Q6 توافر كفاءات علمية مؤهلة لتدريب الموظفين
			0.704	Q7 امتلاك وسائل وتقنيات حديثة لغرض التدريب
			0.695	Q5 القيام بدورات تدريبية لتطوير مهارات موظفيها
			0.685	Q4 مراعاة المؤهل وعدد سنوات الخبرة في شاغل الوظيفة
العامل الثالث			الفقرات	
			0.828	Q2 يتم نقل الموظفين لملء الوظائف الشاغرة لخلق التوازن وتوزيع الخبرات.
			0.804	Q11 الاهتمام بالموظف الذي يمتلك افكار متميزة
			0.677	Q3 تحدد الاحتياجات من الموارد البشرية وفقاً لخطط العمل
2.545	2.841	3.218	الجذر الكامن	
%21.21	%23.68	%26.82	النسبة المئوية للتباين المفسر %	
%71.71			النسبة المئوية التراكمية للتباين %	

6. الاستنتاجات

1. وجود تأثير واضح لآليات الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق النهوض بواقع السياحة في العراق.
2. توظيف الموارد البشرية في القطاع السياحي لا يتماشى مع احتياجات خطط العمل.
3. وجود خلل في تقييم وتثمين جهود العاملين المبدعين والمتميزين باستمرار.

7. التوصيات

- تؤكد نتائج التحليل نجاعة توظيف آليات الاستثمار في رأس المال البشري وصولاً إلى تحقيق النهوض الفعال بواقع القطاع السياحي في العراق في حال توظيف الآليات بالترتيب وعلى النحو الآتي:
- 1- اعتماد برامج تدريبية تتماشى مع متطلبات السوق والمنظمات السياحية.
 - 2- تثمين جهود العاملين المبدعين والمتميزين باستمرار.
 - 3- مكافئة العاملين في القطاع السياحي على اساس الاداء والكفاءة.
 - 4- الاهتمام بالموظفين الذين يمتلكون المهارات المتنوعة والقدرة على الابتكار.
 - 5- تقديم خدمات اجتماعية للعاملين في القطاع السياحي خاصة السكن والنقل والتأمين الصحي.
 - 6- توافر كفاءات علمية مؤهلة لتدريب الموظفين.

- 7- امتلاك وسائل وتقنيات حديثة لغرض التدريب.
- 8- القيام بدورات تدريبية لتطوير مهارات موظفيها.
- 9- مراعاة المؤهل وعدد سنوات الخبرة في شاغل الوظيفة.
- 10- مداورة الموظفين لشغل الوظائف الشاغرة لخلق التوازن وتوزيع الخبرات.
- 11- العناية بالموظفين الذين يمتلكون افكار متميزة.
- 12- تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية على وفق خطط العمل.

References

- [1] Abdul Qadir, T., & Al-Haj, B. Z. (2018). The role of training and investment in human capital. *Journal of Economic Studies*, (7).
- [2] Al-Arabi, A. (2007). Human capital in Egypt: Concept - Measurement - Relative status. Arab Association for Economic Research.
- [3] Al-Musabbah, I. A. (2005). Human capital in Syria: Measuring the return on investment in human capital [Research paper]. Syrian Economy Symposium.
- [4] Al-Shammari, H., & Al-Laythi, N. (2008). Knowledge economy (1st ed.). Dar Safaa.
- [5] Arraba, R., & Ben Awali, H. (2011). The nature of intellectual capital and investment in human capital [Conference paper]. University of Chlef Conference.
- [6] Baron, A., & Armstrong, M. (2009). Human capital management. Kogan Page Limited.
- [7] Bin Brika, A., & Heicher, S. (2018). The contribution of motivation in achieving organizational loyalty. *Journal of Contemporary Economic Studies*.
- [8] Bou Hadid, L. (2015). The role of training in improving HR performance. *Economic Researcher Journal*.
- [9] Haroush, N. (2011). Human resources management (1st ed.). Dar Al-Ummah.
- [10] Hussein, S. A. (2014). Cultural intelligence and its role in attracting human resources. *Karbala University Journal*, 12(2).
- [11] Jad Al-Rab, S. M. (2006). Management of intellectual and knowledge resources. Al-Ashri Press.
- [12] Khalaf, F. H. (2007). Knowledge economy (1st ed.). Jidar for the Global Book.
- [13] Khambali, F., & Ben Aida, S. (2014). The impact of investment in human capital on institutional innovation [Conference paper].
- [14] Krasniqi, F., & Topxhiu, R. (2016). The importance of investment in human capital. *Journal of Knowledge Management*, 4(4).
- [15] Madfouni, M. (2017). The impact of investment in human capital on profitability. *Studies and Research Journal*, (27).
- [16] Maher, A. (2005). Human resources management. University House.
- [17] Mahmoud, M. T. (2003). Basics in management science. Modern University Office.
- [18] Moammar, D. (2006). Business organizations - Incentives and rewards (1st ed.). Modern Book House.
- [19] Mounir, N. (2010). Human resources management. University Press Office.
- [20] Moussaoui, M. (2015). Investment in human capital and its impact on economic growth [Doctoral dissertation]. University of Tlemcen.
- [21] Muhammad, N. (2010). The developmental importance of human capital in the Arab world. Al-Quds Open University.
- [22] Oni-Ojo, E. A., et al. (2014). Strategic role of HR training on organisational effectiveness. *Global Journal of HRM*, 2(4).
- [23] Pasban, M., & Nojedeh, S. (2016). A review of the role of human capital in the organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 249-253. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.032>
- [24] Saleh, A. A. (2015). Human capital management: Strategic propositions. Dar Al-Yazouri Scientific.
- [25] Salima, B., & Aisha, K. (2019). Investment in human capital as a mechanism for technology transfer. *Journal of Creativity*, 9(1). <https://doi.org/10.53999/2297-009-001-031>. PMCID:PMC6545377
- [26] Samira, A. (2016). The role of investment in human capital in achieving outstanding performance [Doctoral dissertation].
- [27] Sayyar, A. (2014). Human resources management (1st ed.). Dar Al-Wafa.
- [28] Selesho, M. I. (2014). The role of leadership in employee motivation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(3).

- [29] Wahiba, S., & Abdelhamid, S. (2011). Methods and policies of investment in intellectual capital [Conference paper].
[30] Wassila, H. (2004). Human resources management. Guelma University.

المصادر

- [1] أونيجو، إيديث، وآخرون. (2014). الدور الاستراتيجي لتدريب وتطوير الموارد البشرية في الفعالية التنظيمية في قطاع الصناعات المصرفية النيجيرية. المجلة العالمية لإدارة الموارد، 2(4).
- [2] عبدالقادر، طاري، والحاج، بن زيدان. (2018). دور التدريب والاستثمار في رأس المال البشري. مجلة الدراسات الاقتصادية، (7)، الجزائر.
- [3] العربي، أشرف. (2007). رأس المال البشري في مصر: المفهوم - القياس - الوضع النسبي. الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، (39)، القاهرة.
- [4] المصباح، عماد الدين أحمد. (2005). رأس المال البشري في سوريا: قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري. ورقة بحثية، المركز الثقافي العربي، سوريا.
- [5] الشمري، هاشم، والليثي، نادية. (2008). الاقتصاد المعرفي (ط. 1). دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- [6] عرابية، رايح، وبن عوالي، حنان. (2011). ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري. مؤتمر جامعة الشلف، الجزائر.
- [7] بارون، أنجيلا، وأرمسترونج، مايكل. (2009). إدارة رأس المال البشري: تحقيق القيمة المضافة من خلال الأفراد. كوجان بيج ليمتد، المملكة المتحدة.
- [8] ابن بركة، عبد الوهاب، وهيشير، سميرة. (2018). مساهمة التحفيز في تحقيق الولاء التنظيمي بالمؤسسات الاستشفائية. مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، (05)، الجزائر.
- [9] بو حديد، ليلي. (2015). دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة. مجلة الباحث الاقتصادي، (03)، الجزائر.
- [10] حاروش، نور الدين. (2011). إدارة الموارد البشرية (ط. 1). دار الأمة للنشر والتوزيع، الجزائر.
- [11] محسين، سحراء أنور. (2014). النكث الثقافي ودوره في استقطاب الموارد البشرية. مجلة جامعة كربلاء، 12(2)، كربلاء.
- [12] جاد الرب، سيد محمد. (2006). إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية. مطبعة العشري، القاهرة، مصر.
- [13] خلف، فليح حسن. (2007). اقتصاد المعرفة (ط. 1). جدار للكتاب العالمي، عمان، الأردن.
- [14] خميلي، فريد، وبن عيدة، سارة. (2014). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإبداع المؤسسي. المؤتمر الخامس حول الاستثمار في رأس المال البشري، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- [15] كراسنيكي، فلورنتينا، وتوبكسيو، راهمي. (2016). أهمية الاستثمار في رأس المال البشري. مجلة إدارة المعرفة، 4(4).
- [16] مدفوني، مليكة. (2017). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على ربحية مؤسسة مناجم الفوسفات. مجلة دراسات وإبحاث، (27)، الجزائر.
- [17] ماهر، أحمد. (2005). إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- [18] محمود، منال طلعت. (2003). أساسيات في علم الإدارة. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- [19] معمر، داود. (2006). منظمات الأعمال - الحوافز والمكافآت (ط. 1). دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- [20] منير، نوري. (2010). تسيير الموارد البشرية. ديوان المطبوعات الجامعية، مصر.
- [21] موساوي، محمد. (2015). الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي [أطروحة دكتوراه]. جامعة تلمسان، الجزائر.
- [22] محمد، نافز. (2010). الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه. جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- [23] باسيان، محمد، ونوجيده، صديقة. (2016). مراجعة لدور رأس المال البشري في المنظمة. المؤتمر الدولي للمنظمة والقيادة، دبي.
- [24] صالح، أحمد علي. (2015). إدارة رأس المال البشري: مطارات استراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار. دار اليازوري، عمان.
- [25] سليمة، بوعونية، وعائشة، كنزة. (2019). الاستثمار في رأس المال البشري كآلية لنقل وتوطين التكنولوجيا. مجلة الإبداع، (1)9، الجزائر. <https://doi.org/10.53999/2297-009-001-031>. PMCid:PMC6545377.
- [26] سميرة، عبد الصمد. (2016). دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز. أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة.
- [27] سيار، عبد الرحمن. (2014). إدارة الموارد البشرية (ط. 1). دار الوفاء لدنيا الطباعة، مصر.
- [28] سيلشو، إيداه. (2014). دور القيادة في تحفيز الموظفين. المجلة المتوسطة للعلوم الاجتماعية، روما، إيطاليا، 5(3).
- [29] وهيبية، سراج، وعبد الحميد، ستي. (2011). أساليب وسياسات الاستثمار في رأس المال الفكري. مؤتمر جامعة الشلف، الجزائر.
- [30] وسيلة، حمداوي. (2004). إدارة الموارد البشرية. مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر.

<https://doi.org/10.31272/jae.i145.1287><https://admics.uomustansiriyah.edu.iq>

P-ISSN: 1813-6729 E-ISSN: 2707-1359

JAE

OPEN ACCESS

Mechanisms for Investing in Human Capital and their Role in Improving the Reality of Tourism in Iraq: An Exploratory Study of a Sample of Trainers in the Ministry of Tourism, Culture and Antiquities

Abdul hakim j.shukri

Dep. of Hotel Studies, Mustansiriyah University, College of Tourism Sciences, Baghdad, Iraq.

Email: rt210h@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>**Maha Deadstar**

Dep. of Hotel Studies, Mustansiriya University, College of Tourism Sciences, Baghdad, Iraq.

Email: dr.maha46n@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID <https://orcid.org/0009-0007-2014-4369>**Rebat Al-Kanany, Muhsin Mandi**

Dep. of Religious Tourism, University of Karbala, College of Tourism Sciences, Karbala, Iraq.

Email: muhsin.m@uokerbala.edu.iq, ORCID <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Article Information

Article History:

Received: 06 / 03 / 2024

Revised: 09 / 06 / 2024

Accepted: 17 / 06 / 2024

Available Online: 01 / 09 / 2024

Page no: 104 – 115

Keywords:

Human capital, investment in Human Capital, polarisation, motivation.

Correspondence:

Researcher name:

Maha Deadstar

Email:

dr.maha46n@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract

Given that business organisations, in general, and tourism organisations, in particular, operate today in an environment characterised by environmental change and uncertainty, which puts them in front of a constant challenge to adapt to these changes, this will not be achieved unless they possess mechanisms to invest in human capital to advance the reality of tourism in Iraq, represented by the ministry of culture tourism and antiquities, The study was determined by the extent of investment in human assets and the exploitation of creative minds to achieve the desired positive results in the organisation under study by studying the mechanisms adopted in investment, such as attracting, training, and motivating human capital. To achieve the study's objectives, a questionnaire was developed to collect data from the sample members, represented by the senior administrative leaders in the ministry under investigation and with the possibility of arriving at results through which recommendations can be formulated that contribute to providing tourism, hotel, and tourist library thought with a new vision about the relationship between the research variables.